

Д. Н. Мазуркевич

Научный руководитель

Т. А. Езерская

*Минский филиал Белорусского торгово-экономического
университета потребительской кооперации
г. Минск, Республика Беларусь*

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В условиях инновационной экономики в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии Республики Беларусь существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Трудовые ресурсы – важнейшая составная часть экономического потенциала республики. От их рационального использования в значительной мере зависят социально-экономическое развитие и рост национального богатства. Заработная плата выступает как стоимость рабочей силы и как цена труда. Эти две функции заработной платы проявляются в различных элементах рынка труда. На внешнем рынке труда, при найме работника, заработная плата выступает ценой рабочей силы, на внутрифирменном, при оплате труда – ценой труда конкретного количества и качества. Заработная плата тем больше отражает цену труда, чем более гибкой она является.

Наиболее перспективными направлениями совершенствования мотивации труда является внедрение гибких бестарифных многофакторных систем оплаты труда. На данном этапе требуется принципиально новая организация оплаты труда. Это реальная необходимость замены устаревшей, низкоэффективной модели оплаты труда, которая в значительной мере сдерживает реализацию потенциала работников и тормозит развитие экономики. Всевозможные премии, доплаты и надбавки утратили стимулирующую роль и превратились в механическую прибавку к тарифным ставкам и должностным окладам, как правило, не связанную с результатами труда. Более того, они настолько усложняют организацию заработной платы, что она становится недоступной для понимания. Недостатками организации системы заработной платы в организациях производственной сферы являются гарантирование тарифного фонда, сложность структуры заработной платы, низкая доля выплат, стимулирующих качество. Для устранения данных недостатков можно рекомендовать предприятию внедрение гибких, многофакторных, бестарифных систем заработной платы.

Необходимо произвести следующие преобразования в организации оплаты труда, чтобы она соответствовала современным условиям хозяйствования: прежде всего, надо окончательно отказаться от использования гарантированных тарифных ставок и должностных окладов. Именно они выступают главным ограничителем размеров заработной платы и заинтересованности персонала в развитии и реализации имеющихся способностей. Превышение меры труда, за которую выплачивается ставка или оклад, не предполагает увеличения и не сопровождается ростом его оплаты либо это увеличение незначительно и слабо ощутимо для сотрудников. Поэтому тарифные ставки и должностные оклады работники традиционно связывают с тем предельным уровнем количества и качества труда, превышение которого материально не выгодно для них. Действующий сегодня порядок начисления ставок и окладов допускает возможность их выплаты без достижения работниками соответствующих результатов.

В бестарифной системе оплаты труда не используются гарантированные тарифные ставки и должностные оклады, из них исключают большинство видов премий, доплат и надбавок.

При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом, его структурного подразделения, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда. Данная система характеризуется следующими признаками: тесной связью уровня оплаты труда с фондом заработной платы, определяемым по конкретным результатам работы коллектива; установлением каждому работнику постоянного коэффициента квалификационного уровня и коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности.

С переходом к рыночным отношениям происходят изменения не только в формах и системах заработной платы, но и в методах ее организации. Одной из важных форм трудовых отношений и заработной платы выступает контракт. Он заключается в письменной форме, устанавливаются точные обязанности для обеих договаривающихся сторон (работника и администрации), ограничен определенным сроком. Преимущество контрактной системы следующее: ее срочный характер заинтересовывает и заставляет работника трудиться так, чтобы ему была предоставлена возможность возобновить контракт на новый срок, а это является мощным стимулом высокой трудовой активности. Необходимо заставить чувствовать каждого работника не индивидуумом, а частью коллектива, ведь производительность труда отдела возрастает в несколько раз при увеличении производительности не конкретного работника, а коллектива в целом. Также не стоит забывать и о материальном поощрении коллектива за сверхсрочное выполнение поставленной задачи, так как денежная компенсация за проделанную коллективную работу повышает уровень производительности труда.

На основе изучения экономической литературы и мнений различных авторов нами выделены основные проблемы повышения эффективности использования средств на оплату труда. К данным проблемам можно отнести следующие: отсутствие единой системы показателей оценки эффективности расходов на оплату труда; несопоставимость данных планирования, учета и отчетности в связи с инфляционными процессами, имеющими место в Республике Беларусь; несовершенство методики и организации планирования, учета и анализа расходов на оплату труда; отсутствие комплексности и глубины анализа расходов на оплату труда.

При проведении анализа трудовых ресурсов придерживаются общих этапов анализа. На первом этапе уточняются объекты, цель и задачи анализа, составляется план аналитической работы. На втором этапе собирается и подготавливается к анализу необходимая информация. На третьем этапе разрабатывается система синтетических и аналитических показателей, с помощью которых характеризуется объект анализа (показатели эффективности использования трудовых ресурсов). На четвертом этапе проводится анализ трудовых ресурсов (изучается состав, структура и динамика трудовых ресурсов; оцениваются показатели, характеризующие движение трудовых ресурсов, обеспеченность ими, использование трудовых ресурсов, эффективность использования трудовых ресурсов. На пятом этапе устанавливаются причинные связи и зависимости; выделяются факторы и оценивается их влияние на трудовые ресурсы. На шестом этапе выявляются неиспользованные и перспективные резервы увеличения эффективности использования трудовых ресурсов с учетом действия различных факторов и выявления неиспользованных резервов; разрабатываются мероприятия по их использованию. На седьмом этапе производится обобщение и оформление результатов анализа. По результатам анализа осуществляется принятие управленческих решений по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

В экономической литературе существует множество показателей оценки эффективности использования средств на оплату труда. Часть предложений сводится к анализу эффективности использования только фонда заработной платы. Ряд ученых-экономистов предлагает рассчитывать такие показатели как выручка от реализации продукции (работ, услуг) на рубль фонда заработной платы, прибыль на рубль фонда заработной платы, уровень расходов на оплату труда в процентах к выручке от реализации продукции (работ, услуг), соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы, фонд заработной платы на одного работника, а также интегральный показатель эффективности использования фонда заработной платы.

На наш взгляд, для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять следующие показатели: объем производства продукции в действующих ценах, сумма выручки от реализации продукции (работ, услуг), сумма валовой, чистой, реинвестированной прибыли на рубль заработной платы и т. д.

Практическое применение предложений по совершенствованию методик анализа труда и заработной платы позволит существенно повысить качество и оперативность представления экономической информации, снизить трудоемкость аналитических работ.